

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Mediasi Pada Lpp Tvri Ambon

Ferdy Leuhery¹, Samuel Souhoka²

^{1,2} Universitas Patimura

Corresponding Author: Ferdy Leuhery, e-mail: ferdy.leuhery@lecturer.unpatti.ac.id

Published: May, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Mediasi Pada LPP TVRI Ambon. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat bantu kuesioner dan data statistik yang diukur dengan skala likert. Responden dari penelitian ini adalah pegawai pada LPP TVRI Ambon dengan jumlah sampel sebanyak 41. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling insidental. Analisis data menggunakan software Smart PLS 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap organizational citizenship behavior, iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap organizational citizenship behavior, organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior, iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior.

Kata Kunci: Lingkungan kerja non fisik, Iklim Komunikasi Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the non-physical work environment and organizational communication climate on employee performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as mediation at LPP TVRI Ambon. This type of research is quantitative research using questionnaires and statistical data measured using a Likert scale. The respondents of this research were employees at LPP TVRI Ambon with a total sample of 41. This sample was taken using an incidental sampling technique. Data analysis used Smart PLS 3 software. The results of the research showed that the influence of the non-physical work environment had a positive but not significant effect on performance. organizational communication climate has a positive but not significant effect on employee performance, non-physical work environment has a positive but not significant effect on organizational citizenship behavior, organizational communication climate has a positive but not significant effect on organizational citizenship behavior, organizational citizenship behavior has a positive and significant effect on performance, the environment non-physical work has a positive but not significant effect on employee performance through Organizational Citizenship Behavior, organizational communication climate has a positive but not significant effect on employee performance through Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: Non-physical work environment, Organizational Communication Climate, Organizational Citizenship Behavior, Performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

TVRI, sebuah organisasi penyiaran publik dapat memperoleh manfaat dari lingkungan kerja non-fisik dengan menumbuhkan budaya kerja yang inovatif, memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan meningkatkan kerja sama tim melalui platform digital. Cara karyawan bekerja di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan non-fisiknya. Faktor-faktornya seperti budaya perusahaan yang melibatkan karyawan, kreativitas, dan produktivitas dalam bekerja juga perlu dilakukan yang dapat dipengaruhi oleh komunikasi internal, dukungan manajemen, dan peluang pengembangan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari.

Segala sesuatu, baik secara fisik maupun non fisik, dapat mempengaruhi cara mereka melaksanakan tanggung jawab internalnya. Untuk itu perusahaan TVRI harus memperhatikan lingkungan kerja di dalam organisasinya. Menurut (Enny, 2019 : 59) Kondisi-kondisi yang timbul yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan bawahan atau atasan, sesama pegawai, atau keduanya, merupakan lingkungan kerja non fisik. (Menurut Suwardi & Daryanto, 2018) Segala peristiwa atau keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan dianggap sebagai bagian dari lingkungan non-fisik. Fenomena mengenai lingkungan kerja non fisik yaitu mengenai Perubahan Budaya Organisasi: TVRI mengalami perubahan dalam nilai-nilai, norma, atau sikap yang dianut oleh karyawan dan manajemen. Seperti, perusahaan dapat berusaha untuk menjadi lebih terbuka terhadap inovasi atau lebih fokus pada pelayanan kepada masyarakat.

Iklim komunikasi organisasi akan diperlukan dalam setiap organisasi atau perusahaan. Karena adanya keberadaan iklim komunikasi organisasi bisa membuat pengaruh terhadap cara bekerja pegawai, bagaimana cara bekerja dalam suatu kegiatan, berkembang atau tidak suatu kegiatan, apa yang diinginkan dan apa yang telah dicapai, dan bagaimana cara pegawai bisa beradaptasi dengan lingkungan sekitar.

Menurut (Pace dan Faules, 2015). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh perubahan lingkungan komunikasi dalam suatu organisasi. Hal ini terjadi sebagai akibat dari cara anggota organisasi berkomunikasi, yang mempengaruhi cara hidup, tindakan, dan pilihan mereka. Menurut Ruben dan Stewart (2013), mengungkapkan bahwa penelitian menunjukkan bahwa dimana terdapat lingkungan yang menguntungkan untuk pertumbuhan dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sehingga meningkatkan output. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan juga akan terfasilitasi dengan adanya lingkungan komunikasi organisasi. Komunikasi yang tidak memadai dapat berdampak negatif pada kinerja anggota tim, seperti instruksi yang tidak jelas sehingga memengaruhi kinerja atau kurangnya pengambilan keputusan terkait umpan balik. yang bisa diambil, kurangnya dorongan, dan kurangnya koordinasi, semuanya dapat mempengaruhi bisnis. Dampaknya berasal dari buruknya iklim komunikasi organisasi

pada perusahaan TVRI. Fenomena mengenai Iklim komunikasi organisasi di atas harus ada sumber daya manusia yang menjadi keterlibatan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya untuk mendukung operasionalnya, meskipun dengan infrastruktur dan fasilitas yang lengkap. Tanpa sumber daya manusia yang baik, kegiatan organisasi tidak akan berfungsi secara efektif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kinerja adalah Organizational Citizenship Behavior. Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu tindakan sukarela yang meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks TVRI, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat mempengaruhi kinerja pegawai di bidang SDM dengan mendorong keterlibatan sukarela dalam inisiatif yang memajukan tujuan perusahaan. Perilaku OCB sangat penting dilakukan untuk membantu dan bisa bermanfaat bagi organisasi karena dilakukan oleh individu dengan kebebasan penuh (sekehendak hati) dalam penentuan sesuatu dan saling pengertian tanpa ada permintaan ketidakseimbangan atau imbalan formal lainnya kepada organisasi.

Menurut Robbins (2020), Membantu rekan kerja, bersedia mengambil tugas tambahan di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, mematuhi aturan yang mengatur organisasi, bersikap toleran terhadap situasi yang kurang ideal atau menyenangkan di tempat kerja, memberikan saran yang konstruktif di tempat kerja, dan tidak membuang-buang waktu di tempat kerja adalah contoh perilaku yang termasuk dalam kelompok OCB. Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan yang bersifat konstruktif, dihargai oleh bisnis, namun tidak terkait dengan produktivitas individu (Bateman & Organ dalam Steers, Porter, Bigley, 2021).

Fenomena yang ada pada perusahaan TVRI dalam Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu Organization citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai tindakan sukarela di luar tanggung jawab yang diberikan, seperti membantu rekan kerja atau mengambil bagian dalam acara yang diselenggarakan oleh organisasi. Salah satu Permasalahannya adalah kurangnya kesadaran di kalangan tenaga kerja, yang dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman atau kesadaran akan tujuan organisasi. Pegawai yang tidak memahami visi dan misi TVRI mungkin tidak merasa terhubung dengan visi dan misi tersebut, sehingga menurunkan hasil kinerja mereka untuk bekerja mencapai tujuan organisasi.

Selain itu setiap perusahaan harus memiliki tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Memiliki sumber daya manusia yang terampil merupakan salah satu untuk bisa mewujudkan visi dan tujuan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, hal ini berarti memperkuat eksistensi sumber daya manusia. Kemampuan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya sangat bergantung pada sumber daya manusianya, sehingga perusahaan mempunyai peranan yang sangat besar dalam mencapai tujuannya dalam hal ini yaitu karyawan.

Seperti yang diungkapkan Busro (2018), kinerja adalah hasil produktivitas yang dapat dicapai oleh anggota staf baik secara mandiri atau kelompok organisasi berdasarkan tanggung jawab dan wewenang menetapkan tugas dalam upaya memenuhi visi, misi dan tujuan organisasi mengenai organisasi, bakat, otonomi dan kapasitas untuk memenuhi tenggat waktu ketika memecahkan masalah, sesuai dengan prinsip moral, dan tidak melanggar hukum apa pun selain etika. Menurut Suryani (2020) menegaskan bahwa kinerja pegawai memiliki peran yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hasil kerja yang diperoleh pegawai atas pekerjaannya dibandingkan dengan standar atau kondisi yang telah ditentukan disebut dengan kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi pada LPP TVRI Ambon terkait dapat dilihat dari nilai kinerja pegawai TVRI. Nilai kinerja tertinggi yaitu 8,9 di dapat oleh bagian kepala sub bagian tata usaha pada tahun 2021, unit kerja berita tahun 2022 dan unit kerja keuangan pada tahun 2023. Kinerja bagian keuangan adalah yang paling konsisten dari tahun ke tahun karena telah menerapkan OCB dengan baik terhadap lingkungan kerja non fisik pada bagian tersebut. Bagian SDM masih saja ada pegawai yang acuh tak acuh terhadap apa yang menjadi tugasnya sehingga mendapat nilai terendah. Hal tersebut berarti bagian SDM belum dapat menerapkan OCB sebagai mediasi yang baik antara lingkungan kerja non fisik bagian tersebut dengan iklim komunikasi organisasi. Padahal bagian SDM adalah bagian yang sangat penting terkait segala hal tentang pegawai pada LPP TVRI Ambon.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini akan digunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan statistik. Penilaian yang cermat terhadap variabel-variabel topik yang diteliti diperlukan agar pendekatan penelitian ini dapat mengatasi kesulitan penelitian dan menghasilkan kesimpulan yang dapat diterapkan pada waktu, lokasi, atau keadaan apa pun. Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filosofi positivis dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Lokasi penelitian dilakukan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Ambon, yang terletak di Jalan Perumtel, Gunung nona Ambon. Populasi penelitian ini terdiri dari pegawai di LPP TVRI Ambon yang berjumlah 68 orang.

Metode yang dilakukan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik Sampling Insidental / Accidental Sampling. Pengambilan sampel yang terjadi secara tidak sengaja atau kebetulan. Penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sehingga mendapatkan 41 orang sebagai sampel. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Metode analisis Deskriptif dan metode analisis Statistik. Analisis data didasarkan pada kuesioner yang dinilai berdasarkan skala likert 5 poin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian outer loading

Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing model laten berbeda dengan variabel lainnya Juliandi, (2018).Tabel dibawah ini menunjukan hasil AVE (Avarage Variant Extracted).Hasil perhitungan Discriminant Validity akan dikatakan baik jika setiap nilai loading dari indikator pada suatu variabel laten lebih besar dari pada nilai loading pada variabel lainnya. Hasil perhitungan Discriminant Validity dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil uji validitas deskriminan

No	Indikator	X1	X2	Z1	Y1	Ket
Lingkungan Kerja Non Fisik						
1	X1-1	0.519	0.718	0.126	0.248	Valid
2	X1-2	0.383	0.801	0.537	0.63	Valid
3	X1-3	0.577	0.797	0.243	0.36	Valid
4	X1-4	0.306	0.608	0.117	0.217	Valid
5	X1-5	0.593	0.634	0.107	0.279	Valid
Iklim Komunikasi Organisasi						
6	X2-1	0.712	0.531	-0.059	0.139	Valid
7	X2-2	0.751	0.391	0.102	0.231	Valid
8	X2-3	0.719	0.494	0.121	0.34	Valid
9	X2-4	0.811	0.464	0.289	0.276	Valid
10	X2-5	0.768	0.501	0.31	0.381	Valid
Kinerja Pegawai						
11	Y1-1	0.413	0.608	0.622	0.824	Valid
12	Y1-2	0.238	0.353	0.745	0.858	Valid
13	Y1-3	0.367	0.529	0.715	0.888	Valid
14	Y1-4	0.315	0.558	0.71	0.901	Valid
15	Y1-5	0.372	0.313	0.591	0.686	Valid
Organizational Citizenship Behaviour						
16	Z1-1	0.331	0.318	0.835	0.687	Valid
17	Z1-2	0.258	0.349	0.814	0.622	Valid
18	Z1-3	0.23	0.422	0.86	0.797	Valid
19	Z1-4	0.131	0.36	0.841	0.616	Valid
20	Z1-5	0.117	0.161	0.601	0.445	Valid

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan sajian data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa masing- masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat

dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminat validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Average Variance Extracted, Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Average Variance Extracted (AVE) merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengevaluasi Discriminant Validity. Selain itu, dalam penilaian Discriminant Validity, penting juga untuk melakukan uji reliabilitas konstruk dengan mengukur Composite Reliability dan Cronbach Alpha. Jika suatu variabel memiliki nilai lebih dari 0,5, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memenuhi kriteria Composite Reliability. Demikian pula, jika variabel memiliki nilai $>0,5$, Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel tersebut memenuhi standar yang baik dalam hal reliabilitas berdasarkan kriteria Cronbach Alpha. Berikut ini adalah tabel dari AVE, Composite Reliability, dan Cronbach Alpha dalam penelitian ini:

Tabel 2. AVE (Avarage Variant Extracted)

<u>Contract Validity And Reliability</u>	Average Variance Extracted (AVE)
IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI	0.567
KINERJA PEGAWAI	0.697
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	0.513
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR	0.633

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai AVE (Avarage Variant Extracted) setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur- pengukur (manifest variable) konstruk berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai cross loading.

Analisis Statistik

R-Square

Koefisien determinasi setiap variabel laten endogen dapat diperiksa terlebih dahulu sebagai ukuran daya prediksi model struktural ketika dievaluasi menggunakan PLS. Dampak atau hubungan antara faktor laten eksternal dengan variabel laten endogen dapat dijelaskan melalui fluktuasi nilai R-Square, sehingga memungkinkan dilakukan evaluasi apakah variabel tersebut mempunyai pengaruh yang patut dipertimbangkan. Menurut Ghozali dan Latan (2015), jika nilai R- Square variabel dependen model

struktural sebesar 0,67 atau lebih tinggi berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadapnya. Kategori sedang mencakup nilai antara 0,33 dan 0,67, dan kategori lemah mencakup nilai antara 0,19 dan 0,33. Nilai r-square yang diperoleh dari analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah:

Tabel 3. **R-Square**

<u>Variabel</u>	R Square	R Square Adjusted
<u>Kinerja Pegawai</u>	0.176	0.132
OCB	0.727	0.705

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square diatas adalah sebagai berikut: R- Square Adjusted model jalur I = 0.132 artinya kemampuan variabel X yaitu lingkungan kerja non fisik dan iklim komunikasi organisasi dalam menjelaskan Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 13,2% dengan demikian model tergolong substansi (sedang); dan (2) R- Square jalur II = 0.705 artinya kemampuan variabel X lingkungan kerja non fisik dan iklim komunikasi organisasi dalam menjelaskan Z (Organizational Citizenship Behavior) adalah sebesar 70,5 %dengan demikian model tergolong substansi (kuat).

F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika F^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen. Berdasarkan pengeolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3, diperoleh nilai F-Square yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4. F-Square

f-Square	IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI	KINERJA PEGAWAI	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	ORGANIZATTO NAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI		0.009		0
KINERJA PEGAWAI				
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK		0.116		0.121
ORGANIZATION AL CITIZENSHIP BEHAVIOR		1.456		

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan dari tabel diketahui bahwa:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki F^2 sebesar 0.116 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).
2. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) memiliki F^2 sebesar 0.009 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).
3. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki F^2 sebesar 1,456 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (kuat).
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Z) memiliki F^2 sebesar 0,121 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).
5. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Z) memiliki F^2 sebesar 0 mengindikasikan bahwa tidak terdapat efek.
6. Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Organizational Citizenship Behavior (Z) memiliki F^2 sebesar 0.121 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).
7. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Organizational Citizenship Behavior (Z) memiliki F^2 sebesar 0 mengindikasikan bahwa tidak terdapat efek.

Pengujian Hipotesis Secara Langsung Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap

variabel yang dipengaruhi (endogen) Juliandi, (2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah sebagai berikut: Pertama, koefisien jalur (path coefficient): (a) jika nilai jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value):

1. Jika nilai P- Values < 0.05, maka signifikan.
2. Jika nilai P-Values > 0,05 maka tidak signifikan Juliandi, (2018). Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel path coefficient berikut ini :

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EKSKLUSIF KOMUNIKASI ORGANISASI -> KINERJA PEGAWAI	0.064	0.081	0.204	0.316	0.752
EKSKLUSIF KOMUNIKASI ORGANISASI -> ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP	0.024	0.059	0.239	0.092	0.935
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK -> KINERJA PEGAWAI	0.241	0.198	0.171	1.391	0.163
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK -> ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR	0.404	0.341	0.238	1.692	0.110
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR -> KINERJA PEGAWAI	0.694	0.731	0.111	6.211	0.000

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.241. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0.163 > 0.05$, berarti lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Ambon. tidak signifikan ini menunjukkan bahwa analisis data tidak mendukung gagasan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Dewi Fitriani (2020) yang menemukan bahwa kinerja guru SMK Negeri 1 Manokwari tidak berpengaruh secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja non fisik.
2. Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.064. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0.752 > 0.05$, berarti iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Ambon. Pengaruh positif mengacu pada kecenderungan kinerja pegawai meningkat seiring dengan membaiknya iklim komunikasi organisasi. Sebaliknya, ketidaksignifikan menunjukkan suatu hubungan yang meskipun memiliki arahnya tetapi tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Restu Ingga Sukmawati (2021) yang menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai (Survey Di Sekretariat Utama BNN) antara kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan dan tidak memiliki hubungan yang kuat.
3. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap Organizational Citizenship Behavior mempunyai koefisien jalur sebesar 0.404. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0.119 > 0.05$. berarti lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai LPP TVRI Ambon. Dengan adanya pengaruh positif maka akan semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin baik pula OCB pada pegawai. Tidak signifikan artinya hubungan antara faktor lingkungan kerja non fisik dengan OCB tidak cukup kuat untuk menunjukkan adanya pengaruh. Berdasarkan hasil temuan penelitian dari Cyndi Tarisa Meraldy pada tahun (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)
4. Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior mempunyai koefisien jalur sebesar 0.024. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0.935 > 0.05$. berarti iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai LPP TVRI Ambon. berdasarkan temuan penelitian dari Ridwan Perdana (2021) yang menunjukkan bahwa

tidak adanya pengaruh signifikan terhadap variabel iklim komunikasi/iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior.

5. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.694. Pengaruh tersebut mempunyai nilai nilai probabilitas (P- Values) sebesar $0.000 < 0.05$, berarti Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Ambon.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Tujuan analisis indirect effect (pengaruh tidak langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang melalui variabel intervening (variabel mediator) Juliandi, (2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah:

1. Jika P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel eksogen (X1 dan X2) terhadap variabel endogen (Y). dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
2. Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1 dan X2) terhadap suatu variabel endogen (Y). Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung. Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Indirect Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI -> ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR -> KINERJA PEGAWAI	0.017	0.047	0.234	0.072	0.942
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK -> ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR -> KINERJA PEGAWAI	0.28	0.316	0.204	1.374	0.17

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,28. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,17 > 0,05$. Koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin baik pula kinerja pegawai yang melalui Organizational Citizenship Behavior pada pegawai LPP TVRI Ambon. Hasil temuan penelitian dari Lathifah Piyandini (2021) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.
2. Besarnya pengaruh iklim komunikasi organisasi melalui Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,017. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,942 > 0,05$. Koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan semakin baik iklim komunikasi organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai yang melalui Organizational Citizenship Behavior pada pegawai LPP TVRI Ambon. Hasil temuan penelitian dari Sri Wahyu (2020) yang menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi melalui organizational citizenship behavior tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor (Dinas Pendidikan Kota Padang).

Pengujian Hipotesis Pengaruh Total (Total Effect)

Total efek merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (Pengaruh tidak langsung).

Tabel 6.

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI -> KINERJA PEGAWAI	0.081	0.128	0.214	0.38	0.704
IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI -> ORGANIZASIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR	0.024	0.059	0.299	0.082	0.935
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK -> KINERJA PEGAWAI	0.521	0.514	0.209	2.495	0.013
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK -> ORGANIZASIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR	0.404	0.44	0.258	1.562	0.119

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Total efek untuk hubungan X1 (lingkungan kerja non fisik) dan Y (Kinerja Pegawai) nilai Tstatistics (O/STDEV|) adalah sebesar 2,495 dengan P- values 0.013<0.05 (berpengaruh positif namun tidak signifikan)
2. Total efek untuk hubungan X2 (iklim komunikasi organisasi) dan Y (Kinerja Pegawai) nilai Tstatistics (O/STDEV|) adalah sebesar 0,38 dengan P-values 0.704>0.05 (berpengaruh positif namun tidak signifikan).
3. Total efek hubungan Z (Organizational Citizenship Behavior) dan Y (Kinerja Pegawai) nilai Tstatistics (O/STDEV|) adalah sebesar 6,029 dengan P-values 0.000<0.05 (berpengaruh positif dan signifikan).
4. Total efek untuk hubungan X2 (iklim komunikasi organisasi) dan Z (Organizational Citizenship Behavior) nilai Tstatistics (O/STDEV|) adalah sebesar 0,082 dengan P- values 0.935>0.05 (berpengaruh positif namun tidak signifikan).

5. Total efek untuk hubungan X1 (lingkungan kerja non fisik) dan Z (Organizational Citizenship Behavior) nilai Tstatistics ($O/STDEV|$) adalah sebesar 1,562 dengan P- values 0,119 > 0.05 (berpengaruh positif namun tidak signifikan)

KESIMPULAN

Dengan menggunakan analisis Partial Least Squares (PLS), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan di LPP TVRI Ambon tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Mediasi :

1. Total efek untuk hubungan X1 (lingkungan kerja non fisik) dan Y (Kinerja Pegawai) nilai Tstatistics ($O/STDEV|$) adalah sebesar 2,495 dengan P- values 0.013 > 0.05 (berpengaruh positif namun tidak signifikan). Artinya terdapat korelasi yang menguntungkan antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik, namun hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan elemen non-fisik di tempat kerja mungkin tidak cukup untuk meningkatkan tingkat produktivitas secara signifikan. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih sukses, TVRI mungkin perlu mempertimbangkan aspek lain atau strategi yang berbeda.
2. Total efek untuk hubungan X2 (iklim komunikasi organisasi) dan Y (Kinerja Pegawai) nilai Tstatistics ($O/STDEV|$) adalah sebesar 0,38 dengan P-values 0.704 > 0.05 (berpengaruh positif namun tidak signifikan). Artinya berpengaruh positif menunjukan Kinerja karyawan cenderung meningkat seiring dengan membaiknya iklim komunikasi organisasi, menurut hasil analisis, meskipun pengaruh ini tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh iklim komunikasi organisasi dalam penelitian ini.
3. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap Organizational Citizenship Behavior mempunyai koefisien jalur sebesar 0.404. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar 0.119 > 0.05. berarti lingkungan kerja non fisik (berpengaruh positif namun tidak signifikan) terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai LPP TVRI Ambon. Artinya Masih terdapat pengaruh positif terhadap OCB, sehingga walaupun pengaruhnya tidak signifikan, sebaiknya manajemen di LPP TVRI Ambon tetap mewaspadai faktor lingkungan kerja non fisik seperti budaya kerja, hubungan pegawai, dan kebijakan organisasi.
4. Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior mempunyai koefisien jalur sebesar 0.024. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar 0.935 > 0.05. berarti lingkungan kerja (berpengaruh positif namun tidak

signifikan) terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai LPP TVRI Ambon. Artinya Hal ini menunjukkan bahwa meskipun iklim komunikasi organisasi LPP TVRI Ambon berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan kata lain, perubahan iklim komunikasi di LPP TVRI tidak selalu melakukan perubahan besar dalam perilaku iklim komunikasi organisasi di tempat kerja.

5. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.694. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P- Values) sebesar $0.000 < 0.05$, berarti Organizational Citizenship Behavior (berpengaruh positif dan signifikan) terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Ambon. Artinya tujuan dapat meningkat ketika rekan kerja saling membantu dalam tugas karena dapat diselesaikan lebih cepat dan dengan hasil yang lebih besar jika kerja sama ditunjukkan. Karena kekhawatiran sumber daya manusia terkait dengan kinerja karyawan, maka tindakan OCB dapat berdampak pada kinerja karyawan.
6. Besarnya pengaruh Organizational Citizenship Behavior yang memediasi lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai sebesar 0,28. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat (pengaruh positif namun tidak signifikan) dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p- values) sebesar $0,17 > 0,05$. Koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin baik pula kinerja pegawai yang melalui Organizational Citizenship Behavior.pada pegawai LPP TVRI Ambon. Artinya Dalam penelitian ini, terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan secara statistik. Perilaku OCB pegawai dapat didukung dan didorong oleh tempat kerjanya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik tidak memberikan dampak besar terhadap produktivitas pekerja melalui OCB.
7. Besarnya pengaruh Organizational Citizenship Behavior yang memediasi iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,017. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat (pengaruh positif namun tidak signifikan) dari Organizational Citizenship Behavior yang memediasi iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,942 > 0,05$. Artinya Organizational Citizenship Behavior tidak dapat memediasi iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja .karena ocb dipengaruhi pada budaya organisasi, dan struktur hierarki. Jika elemen organisasi lain tidak ada untuk mendukungnya, suasana komunikasi yang positif mungkin tidak selalu kondusif bagi OCB

DAFTAR PUSTAKA

- Andika Ferdi Alsyah (2022) - *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Worklife Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati.*
- Anita Kusuma Astuti (2012) - *Iklim Komunikasi Organisasi, Reward Dan Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Area Surakarta.*
- Anwar SE, MM (2021) - *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.*
- Astadi Pangarso (2015) - *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.*
- Benedicta Yoanne S. (2013) - *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Bustomi (2020) - *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Survei Pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.*
- Cyndi Tarisa Meraldy (2022) - *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Bagerpang Pom PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.*
- Delima Asyanti Simanjuntak (2020) - *Pengaruh OCB (Organizational Citizenship Behavior) Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Kota Pematangsiantar.*
- Erna Rahmawati (2017) - *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Humas Kabupaten Sragen.*
- Fadlurrahma, Farhan (2020) - *Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*
- Fitria Noorainy (2017) - *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran.*
- Jihana Ayu Wijayanti (2022) - *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jantra Techno Indonesia di Kota Malang.*
- Juliandi, A. (2018) - *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS. Universitas Batam.*
- Khairandy dan Elpanso (2019) - *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mars Lestari.*
- Khofifatul Jannah (2023) - *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Pemediasi (Studi Pada PT. Bromo Steel Indonesia).*

- Khusnatul Fauziyyah (2022) - *Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen.*
- Lathifah Piyandini (2021) - *Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari.*
- Melia, H.H. Daniel Tamburian (2018) - *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.*
- Muhammad Arif Susilo (2023) - *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior.*
- Puspitasari (2023) - *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Efektivitas Komunikasi Vertikal Ke Bawah Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika Kementerian Komunikasi Dan Informatika.*
- Rafisah Hafizh Baharudin (2022) - *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Habbilah.*
- Ridwan Perdana (2021) - *Pengaruh Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening.*